Planning Our Future: Do We Have To Be Poor?

A paper to facilitate discussion on women and pensions

INTRODUCTION

Fran, 70, lives in an urban community in the Maritimes. Each month she receives a pension cheque for $636 from the federal government, giving her an annual income of $7,650. She has no other source of pension income.

Joan, 49, is a part-time receptionist in British Columbia making $10,500 a year. Married, the mother of three, she spent 20 years at home. A year ago, she returned to the labour force. She contributes to the Canada Pension Plan (CPP) but as a part-time worker cannot join the company pension plan.

Denise, 35, is a divorced mother of two living in Manitoba. She makes $20,000 a year. When she divorced, she received a share in her husband's CPP credits, as well as half of the benefits in his company-sponsored pension plan.

Marie, 33, is an executive secretary and bookkeeper for a Montreal firm and earns $25,000 a year. Married, with two children, she and her husband have just bought a home in a Montreal suburb. She contributes to the Quebec Pension Plan (QPP) but her employer has no pension plan for employees.

All four women are typical examples of women in Canada today. Although their age, location and circumstances differ, they all have one thing in common: the prospect of woefully inadequate pensions to see them through their retirement years. All four women are typical examples of women in their age group; however, the plight of specific groups of women, such as immigrant and Native women, must also be considered.

Today's pension schemes are varied and complex. Even though 70-year-old Fran never worked in the labour force, she's given a pension through the federal government scheme known as Old Age Security (OAS), which was introduced in 1952 to provide senior citizens with a basic pension. Those whose incomes fall below a certain level also receive a supplement called the Guaranteed Income Supplement (GIS). Today, these two programs provide a minimum guaranteed annual income for those over 65.

Joan, Denise and Marie, because they work in the paid labour force, must contribute either to the Quebec or Canada Pension Plan (Q/CPP). The QPP is designed in such a way that it is compatible with the CPP, so that if people move either into or out of Quebec during their working years, their eventual retirement benefits will not be affected.*

Currently, under these plans, about two per cent of an employee's earnings are deducted from each pay cheque up to a set yearly maximum. Employers make "matching" contributions by paying the same amount as employees. In order to support Canada's growing population of elderly people, however, contributions will rise to about 11 per cent of employee earnings by the end of the century. Although this increase is significant, it does not ensure that elderly Canadians will receive a larger pension cheque.

Only 37 per cent of all women in paid employment contribute to employer-sponsored pension plans. Like the Q/CPP, these plans typically pay a percentage of earnings; consequently, women's pension benefits at retirement reflect their low earnings in the work force. Part-time workers are generally excluded from participation in these plans, although this will change in many jurisdictions when pension reform legislation is enacted.

At both the federal and provincial levels, various measures to reform Canada's pension system are being considered. These include ensuring that surviving spouses receive benefits from private pension plans, sharing of Q/CPP pensions between spouses at retirement, improving the terms and conditions of employer-sponsored pension schemes, and increasing the level of benefits under Q/CPP. Although there is no doubt many will be beneficial to women, it is equally true that others may do little to help.

Recent legislation, expected to be in place early in 1987, will give employees the right to retire before the age of 65 or to work beyond age 65. It will also include most part-time workers in pension plans. Employees who retire before 65 will receive reduced benefits to reflect the fact that their contributions to Q/CPP have ended earlier, although they will be drawing a pension cheque for a longer period of time.

While this legislation reflects the trend toward early retirement and indicates that improvements in pension plans are possible, few women will be able to take advantage of these changes. In the past, because women worked for shorter periods of time in the paid labour force, they therefore did not contribute as much to the Q/CPP. When they did participate, their earnings were not as high as their male counterparts and they were less likely to contribute to employer-sponsored pension plans.

The true value of women's work in the home is neither recognized nor directly compensated. A woman like Joan, who stayed at home raising her family for 20 years, will get few benefits from the Q/CPP because she had no earnings during that time. At retirement, her pension income may not be any higher than Fran's.

Many immigrant women have even fewer sources of pension income to take them through their retirement years. Although their participation rate in the paid labour force is higher than that of Canadian-born women, the vast majority are working in low-paying jobs with no employer-sponsored pension plans. Although they are guaranteed the same basic minimum income as other Canadians, they, like Fran, could be living below the poverty line.

CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME

F - SED Inoc

** In order to present a national picture of Canada's pension plans, the term Q/CPP will be used throughout this paper.*

88-02607/

Many Native women in remote communities also have inadequate incomes in retirement. Although they receive the same basic OAS and GIS benefits as other Canadians, the higher cost of food, accommodation and transportation in the North gives them less disposable income. Recently, Native women's groups in the Northwest Territories have been lobbying for benefit levels which recognize their additional costs.

The Canadian Advisory Council on the Status of Women (CACSW) believes it is important for women to cut through the complexity of proposals for pension reform and to understand the effects these measures will have on their lives. It will also be necessary to link pension reform with the move to employment equity, better wages and the recognition of women's work in the home.

The CACSW outlines these scenarios of women's lives to stimulate discussion among women and policy makers. As well, it is hoped that this discussion will increase women's knowledge of the pension issue and encourage them to participate in the debate now to ensure their economic security at retirement.

There is no doubt that options and proposals will continue to be presented and debated. What is not so clear is whether a higher standard of living for women during their retirement years will be the final result.

WOMEN 65 AND OVER

Fran is 70. She lives alone in her modest two-bedroom family home in an urban community in the Maritimes. She pays $280 on the mortgage and, with only three years before she owns her home entirely, considers it a small price to pay for her independence. Throughout her life, Fran worked in the paid labour force only sporadically. Instead, she remained at home to raise her family of four.

Like 2.5 million other Canadians, each month Fran receives $290 in OAS benefits from the federal government. In addition to this amount, however, she is among the 13 per cent of elderly women in Canada who receive the full amount of GIS, which gives her an additional income of $346 each month. Fran receives GIS because she has little or no income other than OAS.

Fran does not consider her situation to be intolerable; although she knows she's poor, she's grateful for her health and independence. After deducting the mortgage payment, Fran has an income of between $250 and $300 a month for all other expenses. This does not leave much for new clothes or special treats for herself or her grandchildren.

Solutions:

Many elderly women are living in situations similar to Fran's. In 1984, for example, a full 59 per cent of single elderly women lived on an annual income of less than $9,000. Even though Fran considers her own life to be comfortable, her yearly income from OAS and GIS is $7,650, well below the $10,600 that the National Council on Welfare has estimated to be the poverty level for a single person living in an urban community.

As the trend toward an aging population and a longer life expectancy for women continues, poverty among elderly women may increase, unless steps are taken to address women's pension needs. Most elderly women today rely exclusively on payments from government pensions; a small percentage are lucky enough to be able to augment their income with their own savings or with surviving spouse's benefits.

For women like Fran, who are already over the age of 65, the only answer to poverty is to increase the amount of OAS and GIS they are receiving. The last increase in the real value of the OAS occurred in 1973 when it was raised to $100 a month. Since then, OAS has been indexed to the cost of living through the Consumer Price Index. In the past, OAS represented as much as 20 per cent of the average wage; now, however, it has dropped to 14 per cent. People who receive OAS benefits have seen their standard of living fall behind that of the population as a whole.

The GIS, which Fran receives, is an income supplement for lower-income elderly people. Like the OAS, it is adjusted every three months as the cost of living increases. The amount of GIS benefit that elderly Canadians receive depends on their income and not on their assets. The fact that Fran owns her own home, for example, will not disqualify her from GIS; what counts is how much money she has to live on.

WOMEN 45-64

Joan, 49, knows that she faces an uncertain future as far as pensions are concerned. A mother of three, she spent 20 years at home raising her family. She never felt there was a need for her to work outside the home. Her husband, Ben, is a successful corporate lawyer and is paid top dollar. His company has a good pension to which Ben has been contributing for nearly 20 years.

Now that her children are all in school, though, Joan would like to get out of the house more. About a year ago, she landed a part-time job as a receptionist for a busy newspaper chain. For the past year, she has worked mornings at the office, taken word processing courses in the afternoon, and tended the house in the evening. She appreciates the feeling of independence that earning her own money has given her.

The training courses paid off last month when the company offered her a permanent part-time position as an administrative assistant, with a starting salary of $12,500. Although her employer has a pension plan, as a part-time worker Joan is not eligible to participate. She does, however, contribute to Q/CPP because her annual earnings are above $2,500.

Joan realizes she has only 16 years to contribute to the Q/CPP before retirement. She feels she can't afford to contribute to a Registered Retirement Savings Plan (RRSP). From time to time, she reflects on her years at home raising the children and the lack of recognition for that work. She feels homemakers should receive pension benefits.

Solutions:

Joan's case is typical of the nearly 46 per cent of married women between 45 and 64 who are now participating in the labour force. A full-time homemaker for many years, at 49 she is now facing many challenges: coping with regular paid employment again, learning new skills, and maintaining her household.

At retirement, Joan won't receive much more pension income than Fran unless new legislative changes allowing part-time workers to contribute to company pension plans come into effect. When she retires, she will receive a Q/CPP pension that reflects her contribution to the plan during her years in the labour force. Like all elderly Canadians, she will also get OAS. Since her husband will be receiving benefits from a private pension plan, their combined family income will be fairly high. As a result, she will not qualify for GIS.

Unlike Fran, whose husband had no survivor's benefits in his company pension plan, Joan could benefit from changes in legislation that will make it mandatory for all employer-sponsored plans to provide benefits to surviving spouses. So, if Ben dies, Joan could get up to 60 per cent of his original pension. She will also get a surviving spouse's benefit based on Ben's contributions to the Q/CPP.

Joan could also benefit from a second measure designed to help women who haven't had long-time participation in the labour force. If recent federal legislation is accepted by the provinces, CPP benefits could be divided between the spouses when they both retire. In this case, Joan could get a pension cheque in her own name, even if she hadn't worked outside the home.

Joan supports this proposal and feels it would give some recognition for the partnership and sharing that have been the hallmarks of her 21-year marriage to Ben. But she knows that the legislation is not mandatory and that it requires spouses interested in sharing pension benefits to make an application to the federal government. Although the procedures required to make this application may be cumbersome and will not affect the amount of pension income that the couple will receive, Joan feels it recognizes the contribution that women have made at home.

She is also aware that the Q/CPP pension will be only 25 per cent of Ben's average annual income, up to a maximum limit. And, unless the benefits level of the Q/CPP is increased, there won't be a very large pension from that source for Joan and Ben to share.

The uncertainty surrounding pension splitting has strengthened Joan's belief that allowing homemakers to contribute directly to the Q/CPP is the only way that women like her would be compensated for the years they spent working at home. Like many other Canadians, she believes that such a pension would help older women who have spent most of their lives caring for their families on a full-time basis to escape poverty.

Currently, the work of women who are homemakers is not recognized in the Q/CPP because these plans are based on earnings in the labour force. Women who are homemakers have no earnings on which contributions could be based. While women who have had little or no earnings up to the age of 65 are entitled to the OAS, and GIS if they qualify, and are guaranteed a basic minimum income, Joan feels that her 20 years of working in the home should give her the right to get a pension from the Q/CPP instead.

Supporters of the special homemaker's pension suggest that while homemakers receive no earnings for their work, this could be overcome by assuming that their earnings are equivalent to half the average Canadian wage, and by basing contributions and benefits on that amount.

Employees in the work force already will contribute 1.9 per cent of their earnings to the Q/CPP in 1987, within certain limits, and their contributions will be matched by their employers. For the homemaker's benefits, the spouse in the work force would be required to pay both the employer and employee portion on behalf of the spouse at home. Low-income, one-earner couples, who normally would not be able to afford to pay this amount every month, would be subsidized by all Q/CPP contributors.

A major problem with this proposal is that although the pension is intended to recognize the value of a woman's work in the home, it recognizes that work only if a woman remains outside the paid labour force. Joan knows, for instance, that although she now has a paying job, she is still doing almost all the work in the home that she did before. Under this proposal, however, once women return to the labour force, their work at home would no longer be recognized.

The effect of the special homemaker's contribution, then, would be to give extra benefits to one-earner couples, who now account for only 16 per cent of all Canadian families. Two-earner couples, the largest type of family, would not qualify for a homemaker's pension, because the woman is working in the paid labour force and contributing to the Q/CPP.

The other problem with this proposal is that it would not necessarily guarantee that a woman would be markedly better off financially in retirement than she is now. If she received a homemaker's pension from the Q/CPP, for instance, her entitlement to GIS could be reduced because the amount of this income depends on other income.

WOMEN 35-44

Denise, 35, earns $20,000 as an executive secretary for a wheat board agency in rural Manitoba. She's been back at work for three years, having dropped out of the labour force for eight years to raise her family of two, of which the younger, Sarah, is slightly disabled.

Denise and her husband, Ed, divorced three years ago. Each month she receives $500 in child maintenance payments from him. Since going back to work, it's been an uphill struggle. The high cost of child care for her children, the special challenges that Sarah poses, and the stress of the divorce have taken their toll.

Lately, Denise has been looking for a job that offers better benefits, including a company-sponsored pension plan that is lacking at her current job. She also tries to contribute to an RRSP each year, not as a nest egg for retirement, but as a way of reducing her income tax.

Denise was lucky in one sense though. Because she lived in Manitoba when she and Ed divorced, she was entitled to receive half of the contributions he made to his company-sponsored plan. Although it was a small sum of money, it has provided her with a sense of some security. From time to time, Denise wishes she could use this money to fix up the apartment, but by Manitoba law, this money was rolled over into an RRSP which can't be taken out until retirement.

Like all Canadians who divorce, she was also entitled to apply for a 50-per-cent share of his Q/CPP pension credits that he accumulated during their marriage. She will only have access to these credits when she retires at 60 or 65.

Solutions:

Denise is one of many Canadians who take advantage of RRSPs each year. Like many others, Denise uses her RRSPs as a way of reducing income tax; each year she tries to contribute as much as possible so she'll get a good tax refund in May or June. She has never really investigated the range of plans available to her nor has she considered what type of plan would help her accumulate the most money for her retirement.

Even if Denise could afford to invest more, recent changes to the amount that can be invested in RRSPs give the greatest benefit to those few people earning $86,000 or more. Those earning in the $20,000 to $25,000 range can invest $500 less today than they could a few years ago.

Denise knows her half-share in her husband's pension credits, currently guaranteed by law only to spouses living in Manitoba, was a boon for her. She's also aware, however, that this money will not be enough for her in retirement. It's for this reason that she began looking for a job that pays as well as her current position and that has a company pension plan. The odds, however, are not in her favour, as only 37 per cent of all women in paid employment in Canada participate in employer-sponsored plans.

Denise might have to settle for a company which offers a pension plan based on an RRSP. Many smaller employers are now starting to offer this type of plan, which is similar to an RRSP, with both the employer and employees contributing. A drawback to such a scheme is that it doesn't promise a pension benefit that would be a percentage of the employee's earnings before retirement. Instead, the amount Denise would receive would depend on how much interest the plan could earn before she retires.

Since Denise is divorced, she would not be eligible for the proposed homemaker's pension, although as a single parent she finds it stressful to be coping with her homemaker's duties and a paying job. Unless she contributes to a company pension plan or can invest in RRSPs, Denise will be relying on the benefits from her contributions to Q/CPP to supplement her OAS and see her through her retirement years.

Because Denise's earning potential is not high, and Q/CPP pays only 25 per cent of her average earnings up to a yearly maximum, it is unlikely that these benefits will be sufficient. Many people have recommended that the benefit level of the Q/CPP be increased from 25 per cent to 50 per cent of earnings. However, this benefit level is not possible without a substantial increase in Q/CPP contributions.

■WOMEN 20-34

Marie, 33, is married with two children. She and her husband, Garry, both work outside the home. She works as an executive secretary and bookkeeper earning $25,000 a year, he as a systems analyst, earning $35,000. Recently, Garry's career appeared to be taking off when he was promoted to a fast-track management position. His company offers a good pension scheme.

Marie has been working since leaving business college at 20. Other than 17 weeks' maternity leave after the birth of each of their two children, she feels she can't afford to stay at home. The couple has recently bought a three-bedroom home on the outskirts of Montreal and payments on the mortgage require two incomes.

As a bookkeeper, Marie keeps track of the family finances. She knows that the family lost money when she was home after the birth of the children because Unemployment Insurance benefits for maternity leave were only 60 per cent of what she usually earned.

Recently, Marie has become interested in the issue of pensions. Although her company has been thinking about a pension plan for employees, one has yet to materialize. If she did participate in such a plan, at retirement she would have received a pension equivalent to two per cent of her salary for each year that she worked for the company.

What Marie didn't realize until recently was that, under this type of plan, she would have to stay with her employer for 10 years before she'd get the pension benefits she'd been promised. If she quit before then, she would get back only what she paid into the plan with little interest on her contributions.

Marie has followed closely the debate surrounding legislative changes that would mean that employees have to contribute to the company plan for only two years instead of the current ten before they get the pension benefits they've been promised. Although Marie welcomes this change, which would allow her the flexibility to change jobs after two years, she is concerned that she could end up getting a number of pensions from different employers, all small amounts, which would not be indexed to inflation.

Solutions:

Marie's prospects at retirement are only slightly better than those of Fran, Joan and Denise. Garry's rapidly rising salary will mean he will receive the maximum Q/CPP benefits and that his employer-sponsored pension plan will supplement his Q/CPP pension. Although Marie does not contribute quite the maximum to Q/CPP because her salary is lower, she will receive a Q/CPP pension herself.

At one point, Marie investigated how long she could be away from the work force without losing her hard-earned Q/CPP benefits. She discovered that years when she had a child under the age of seven can be excluded from the calculation of her average annual lifetime earnings on which her Q/CPP benefits will be based, if that is to her advantage. So, if she'd had to work part-time while her children were small, or even if she'd had to leave the work force completely, her Q/CPP benefits would not have been affected.

One solution that would help Marie would be to increase the level of benefits under the Q/CPP. Since she has no pension plan at work, Marie will not do well at retirement. In addition to her OAS benefit, plus any amounts she's been able to save through an RRSP, her Q/CPP benefit will give her only 25 per cent of her average annual salary up to a maximum limit.

If Q/CPP benefits were doubled, as many groups have recommended, Marie's OAS and Q/CPP benefits would give her an income in retirement that was about two-thirds of what she was making up to age 65. This proposal, of course, would mean that everyone would have to pay higher contributions to the Q/CPP. But, even with a doubling of the contribution rate, Canadians would not be paying rates as high as many European countries have for their government-supported or public pension plans.

SUMMARY:

The lives of Fran, Joan, Denise and Marie illustrate the complexity of the pension issue. It is also clear that no one solution will benefit all women and that a combination of reforms to both public and private pension plans is necessary to provide women with an adequate pension during retirement. A summary of some possible reforms are presented below.

For women over 65 (Fran):

- Increase the amount of OAS and GIS so that elderly women on their own are not living below the poverty line.

For women 45-64 (Joan):

- Increase the benefit level of the Q/CPP from 25 per cent of average earnings to 50 per cent;
- Make splitting of Q/CPP pension credits mandatory when both spouses reach retirement as well as in the event of divorce;
- Make benefits for surviving spouses mandatory in private pension plans;
- Ensure that women who have spent many years as full-time homemakers are not disadvantaged in the pension system; and
- Allow part-time workers to contribute to employer-sponsored pension plans.

For women 20-44 (Denise and Marie):

- Increase the benefit level of the Q/CPP;
- Ensure that benefits for surviving spouses are mandatory for employer-sponsored pension plans;
- Make splitting of Q/CPP pensions mandatory, when both spouses reach retirement age as well as in the case of divorce;
- Provide incentives to improve the coverage of employer-sponsored pension plans; and
- Improve the terms and conditions of employer-sponsored pension plans by changing regulations.

Planifier l'avenir - solutions à la pauvreté des femmes

Discussion sur les régimes de pension pour les femmes

INTRODUCTION

Fran, 70 ans, habite une petite ville des Maritimes. Chaque mois, elle reçoit du gouvernement fédéral un chèque de pension de 636 $ qui lui procure un revenu annuel de 7 650 $. Elle ne dispose d'aucun autre revenu de pension.

Joan, 49 ans, réceptionniste à temps partiel en Colombie-Britannique, gagne 10 500 $ par an. Mariée et mère de trois enfants, elle est restée au foyer pendant 20 ans. L'an dernier, elle est retournée sur le marché du travail. Elle cotise au Régime de pensions du Canada (RPC), mais en tant qu'employée à temps partiel, elle ne peut bénéficier du régime de pensions de son entreprise.

Denise, 35 ans, mère de deux enfants, divorcée, vit au Manitoba. Elle gagne 20 000 $ par an. Lors de son divorce, elle a obtenu une part des crédits de pension de son mari ainsi que la moitié des prestations du régime de pensions de l'entreprise où il travaillait.

Marie, 33 ans, est secrétaire de direction et aide-comptable pour une firme de Montréal et gagne 25 000 $ par an. Mariée et mère de deux enfants, elle vient d'acheter avec son mari une maison dans la banlieue de Montréal. Elle cotise au Régime de rentes du Québec (RRQ) mais l'entreprise où elle travaille n'a aucun régime de pensions privé pour ses employés.

Ces quatre femmes sont des exemples typiques de la situation des femmes au Canada. Bien qu'elles n'aient pas le même âge, qu'elles ne vivent pas au même endroit et que leur vie soit différente, elles ont pour point commun qu'elles devront se contenter, pour leur retraite, de pensions terriblement insuffisantes. Ces quatre femmes sont représentatives des femmes de leur groupe d'âge respectif, mais les femmes qui appartiennent à certains groupes particuliers comme les immigrantes et les autochtones connaissent des difficultés qu'il faut également prendre en considération.

Les régimes de pensions actuels sont variés et complexes. Même si elle n'a jamais travaillé, Fran, 70 ans, reçoit du gouvernement fédéral une pension connue sous le nom de Pension de sécurité de la vieillesse (PSV), qui a été instaurée en 1952 afin de garantir une pension de base aux personnes âgées. Les personnes dont le revenu est inférieur à un certain seuil reçoivent également un supplément appelé Supplément de revenu garanti (SRG). Actuellement, ces deux programmes procurent à toutes les personnes de plus de 65 ans un revenu annuel minimum garanti.

Joan, Denise et Marie doivent cotiser, puisqu'elles travaillent, soit au Régime de rentes du Québec, soit au Régime de pensions du Canada (RRQ/RPC). Le RRQ étant conçu de manière à être compatible avec le RPC, les cotisants peuvent se déplacer entre le Québec et les autres provinces au cours de leur vie active sans que leurs prestations de retraite en soient modifiées.*

Actuellement, on prélève environ 2 p. 100 sur le chèque de paye d'un employé, à titre de cotisation à ce régime de pensions, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel. De leur côté, les employeurs paient un montant équivalent à celui qui est déduit sur le salaire des employés. Cependant, en raison de l'augmentation du nombre de personnes âgées au Canada, la cotisation sera portée à environ 11 p. 100 du salaire des employés d'ici la fin du siècle. Cette augmentation est considérable, mais elle ne garantit pas que les personnes âgées du Canada recevront un chèque de pension plus élevé.

Seulement 37 p. 100 de l'ensemble des femmes qui exercent une activité rémunérée cotisent à des régimes de pensions privés de leur employeur. À l'instar du RRQ/RPC, ces régimes privés versent, au moment de la retraite, un pourcentage du salaire du cotisant. C'est pourquoi les prestations de pension des femmes sont aussi faibles que le sont les salaires qu'elles reçoivent quand elles travaillent. Les travailleurs à temps partiel ne sont généralement pas admis à participer à ces régimes; cette situation sera toutefois corrigée dans un certain nombre de juridictions lorsque la réforme des pensions prendra force de loi.

Diverses mesures de réforme du Régime de pensions du Canada sont étudiées en ce moment, tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial. Ces mesures visent à assurer que le conjoint survivant touche les prestations des régimes de pensions privés, que les pensions du RRQ/RPC soient partagées entre les conjoints au moment de la retraite, que les modalités des régimes de pensions offerts par l'employeur soient améliorées et que le montant des pensions versé par le RRQ/RPC soit augmenté. Bon nombre de ces mesures auront sans aucun doute des conséquences positives pour les femmes, mais il est probable également que d'autres n'amélioreront en rien leur situation.

La nouvelle législation qui doit entrer en vigueur au début de l'année 1987 permettra aux employés de prendre une retraite anticipée ou de continuer à travailler après 65 ans. Elle donnera également accès aux régimes de pensions à la plupart des travailleuses et travailleurs à temps partiel. Les employés qui prendront leur retraite avant 65 ans percevront une pension moindre, compte tenu du fait qu'ils ont cessé plus tôt de cotiser au RRQ/RPC et qu'ils toucheront leur pension pendant plus longtemps que les autres employés.

La nouvelle législation témoigne de la préférence actuelle de la population pour une retraite anticipée et indique qu'il est possible d'améliorer les régimes de retraite, mais peu de femmes seront en mesure de bénéficier de ces changements. En effet, comme autrefois les femmes restaient moins longtemps sur le marché du travail, leurs cotisations au RRQ/RPC n'étaient pas aussi élevées. Par ailleurs, quand elles exerçaient une activité rémunérée, leur salaire n'était pas aussi élevé que celui de leurs homologues masculins et elles cotisaient plus rarement aux régimes de pensions mis en place par leur employeur.

** Dans tout le document, on utilisera le doublet RRQ/RPC, afin de brosser un tableau complet des régimes de pensions du Canada.*

CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN
CONSEIL CONSULTATIF DE LA CONDITION DE LA FEMME

F - SEP. 1986

Quant au travail de la femme au foyer, il n'est ni reconnu, ni directement rémunéré. Une femme comme Joan, qui est restée à la maison pendant 20 ans pour élever ses enfants, n'aura qu'une maigre pension du RRQ/RPC, étant donné qu'elle n'avait aucun salaire pendant tout ce temps. Au moment de sa retraite, sa pension ne sera peut-être pas plus élevée que celle de Fran.

Beaucoup d'immigrantes disposent même d'un revenu de pension moindre pour subvenir à leurs besoins pendant leur retraite. En effet, si leur taux de participation à la main-d'oeuvre active est plus élevé que celui des Canadiennes nées ici, la grande majorité d'entre elles occupent des emplois mal rémunérés chez des employeurs qui ne leur offrent pas de régime de retraite privé. Elles ont le droit au même revenu minimum de base que les autres Canadiennes, mais il leur faudra peut-être se contenter, comme Fran, d'un revenu inférieur au seuil de pauvreté.

La pension de retraite dont disposent bon nombre de femmes autochtones vivant dans des localités éloignées est également insuffisante. Elles reçoivent les mêmes montants de base que les autres Canadiens au titre de la PSV et du SRG, mais leur revenu disponible est moindre, compte tenu du coût élevé de la nourriture, du logement et des transports dans le Nord. Des groupes de femmes autochtones des Territoires du Nord-Ouest ont récemment fait des pressions pour que les prestations qu'elles reçoivent tiennent compte du coût de la vie plus élevé dans leur région.

Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (CCCSF) estime qu'il est important que les femmes aillent au-delà des détails complexes des propositions de réforme des pensions, afin de comprendre les conséquences que ces mesures auront pour elles. Il sera également nécessaire d'associer la réforme des pensions au mouvement actuel en faveur de l'équité en matière d'emploi, de meilleurs salaires et de la reconnaissance du travail exécuté par les femmes au foyer.

Le CCCSF a mis au point les scénarios suivants afin de provoquer la discussion chez les femmes et les technocrates. Nous espérons par ailleurs que cette discussion permettra aux femmes de mieux comprendre la question des pensions et les encouragera à participer dès à présent au débat afin d'assurer leur sécurité économique au moment de leur retraite.

Il est certain que d'autres options et propositions viendront enrichir le débat. En revanche, on ne sait pas si elles contribueront à garantir un niveau de vie plus élevé pour les femmes au moment de leur retraite.

LES FEMMES DE 65 ANS ET PLUS

Fran a 70 ans. Elle vit dans sa modeste maison familiale de deux chambres, située dans une ville des Maritimes. Dans trois ans à peine elle aura fini de payer sa maison dont l'hypothèque lui coûte 280 $ par mois et elle estime qu'à ce prix-là son indépendance ne lui coûte pas cher. Fran n'a travaillé à l'extérieur de chez elle que de manière épisodique, préférant rester à la maison pour élever ses quatre enfants.

Comme 2,5 millions d'autres Canadiens, Fran reçoit chaque mois 290 $ du gouvernement fédéral à titre de Pension de sécurité de la vieillesse. Cependant, elle fait partie des 13 p. 100 de femmes âgées du Canada qui reçoivent le plein montant du SRG, un supplément de 346 $ par mois. Fran perçoit le Supplément de revenu garanti parce qu'elle a peu d'autres sources de revenu que la PSV, ou pas du tout.

Fran ne se plaint pas de sa situation; elle sait qu'elle est pauvre mais elle est heureuse d'être en bonne santé et indépendante. Une fois qu'elle a payé son hypothèque, Fran dispose de 250 $ à 300 $ par mois pour toutes ses autres dépenses. Il ne lui reste pas grand-chose pour s'offrir de nouveaux vêtements, pour faire de petits extras, ni pour gâter ses petits-enfants.

Solutions:

Beaucoup de femmes âgées vivent dans des conditions semblables à celles de Fran. En 1984, par exemple, 59 p. 100 des femmes âgées seules disposaient d'un revenu annuel de moins de 9 000 $. Fran a beau ne pas se plaindre, son revenu annuel provenant de la PSV et du SRG se chiffre à 7 650 $, ce qui est nettement inférieur au montant de 10 600 $ que le Conseil national du bien-être social a déterminé comme le seuil de pauvreté d'une personne seule vivant dans une communauté urbaine.

En raison du vieillissement de la population et d'une plus grande espérance de vie pour les femmes, on assistera peut-être à une augmentation de la pauvreté chez les femmes âgées, si l'on ne prend pas les mesures nécessaires pour répondre aux besoins des femmes en matière de pensions de retraite. De nos jours, la plupart des femmes âgées se contentent uniquement de la retraite du gouvernement; un petit pourcentage d'entre elles ont la chance d'avoir un revenu supérieur grâce à leurs économies ou aux prestations de conjoint survivant.

Dans le cas des femmes comme Fran qui ont déjà plus de 65 ans, la seule façon d'empêcher qu'elles vivent dans le dénuement est d'augmenter le montant de la PSV et du SRG. C'est en 1973 qu'a eu lieu la dernière augmentation de la valeur réelle de la PSV, lorsqu'elle est passée à 100 $ par mois. Depuis, la PSV a été indexée au coût de la vie d'après l'indice des prix à la consommation. Il y a quelques années, la PSV représentait jusqu'à 20 p. 100 du salaire moyen. Actuellement, elle ne représente plus que 14 p. 100. Le niveau de vie des personnes qui touchent la PSV est descendu plus bas que celui de la population en général.

Le Supplément de revenu garanti, que Fran perçoit, est un supplément destiné aux personnes âgées dont le revenu est faible. Tout comme la PSV, le SRG est rajusté tous les trois mois en fonction des augmentations du coût de la vie. Le montant des prestations de SRG que reçoivent les personnes âgées est calculé en fonction de leur revenu et non pas en fonction de leurs biens. Par exemple, le fait que Fran soit propriétaire ne l'empêche pas de percevoir le SRG; ce qui compte, c'est le montant des ressources dont elle dispose pour vivre.

■LES FEMMES DE 45 à 64 ANS

Joan, 49 ans, sait que, du côté de la retraite, son avenir est incertain. Elle a passé 20 ans au foyer pour élever ses trois enfants. Elle n'a jamais éprouvé le besoin de travailler à l'extérieur. Ben, son mari, est un avocat d'entreprise bien considéré et très bien payé. Son entreprise propose un bon régime de retraite auquel Ben cotise depuis près de 20 ans.

Maintenant que tous ses enfants sont aux études, Joan aimerait avoir plus d'activité à l'extérieur. Il y a un an, elle a décroché un emploi de réceptionniste à temps partiel pour une chaîne de journaux dynamique. L'an passé, elle travaillait le matin, suivait des cours de traitement de texte l'après-midi et s'occupait de la maison le soir. Le fait de gagner un salaire lui donne une impression d'indépendance qui lui plaît beaucoup.

Les cours de formation qu'elle a suivis ont porté fruit le mois dernier, puisque son employeur lui a offert un poste permanent d'adjointe administrative à temps partiel, avec un salaire de départ de 12 500 $. En tant qu'employée à temps partiel, Joan ne peut malheureusement pas cotiser au régime de retraite de son employeur. En revanche, elle cotise au RRQ/RPC, puisque son salaire annuel est supérieur à 2 500 $.

Joan se rend compte qu'il ne lui reste plus que 16 ans de cotisation au RRQ/RPC avant la retraite. Elle estime qu'elle ne peut se permettre de cotiser à un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER). Parfois, elle pense aux années qu'elle a passées à la maison pour élever ses enfants et constate que ce genre de travail n'est pas reconnu. Elle estime que les personnes au foyer devraient recevoir des prestations de retraite.

Solutions:

Le cas de Joan est semblable à celui de près de 46 p. 100 des femmes mariées ayant entre 45 et 64 ans et qui exercent à présent une activité rémunérée. Après avoir été femme au foyer pendant de nombreuses années, Joan doit, à l'âge de 49 ans, relever de nombreux défis: exercer à nouveau une activité rémunérée et acquérir de nouvelles compétences tout en entretenant son foyer.

Au moment de la retraite, Joan ne percevra pas une pension beaucoup plus élevée que Fran. Comme elle travaille à temps partiel, elle ne peut cotiser au régime de pensions de son entreprise. Quand elle prendra sa retraite, elle recevra une pension du RRQ/RPC dont le montant sera calculé en fonction des cotisations qu'elle a versées lorsqu'elle faisait partie de la population active. Comme tous les Canadiens du troisième âge, elle touchera également la PSV. Étant donné que son mari percevra les prestations de son régime de retraite privé, le revenu familial combiné sera relativement élevé. En conséquence, Joan ne sera pas admissible au SRG.

Le régime de pensions de l'entreprise du mari de Fran ne prévoyait pas de verser des prestations au conjoint survivant. Joan, en revanche, pourra bénéficier des modifications de la loi qui exigeront que tous les régimes mis en place par les employeurs versent des prestations au conjoint survivant. De cette manière, si Ben venait à mourir, Joan pourrait toucher jusqu'à 60 p. 100 de la pension de son mari. Elle touchera également une prestation au survivant calculée en fonction des cotisations de Ben au RRQ/RPC.

Joan pourrait aussi bénéficier d'une deuxième mesure conçue pour aider les femmes qui n'ont pas participé longtemps à la main-d'oeuvre active. Si les provinces approuvent la récente loi fédérale, il sera possible de répartir les prestations du RPC entre les deux conjoints au moment où ils prennent tous deux leur retraite Grâce à cette nouvelle législation, Joan pourrait toucher son propre chèque de pension même si elle n'avait jamais travaillé à l'extérieur de chez elle.

Joan appuie cette proposition et estime que cela contribuerait à reconnaître l'esprit de collaboration qui a marqué, depuis 21 ans, son mariage avec Ben. Mais elle sait que la législation n'est pas obligatoire et que les conjoints désireux de partager les prestations de retraite doivent en faire la demande au gouvernement fédéral. Les formalités administratives risquent d'être complexes et de n'apporter aucun changement au montant perçu par le couple, mais Joan estime que cette disposition reconnaît la contribution des femmes à leur foyer.

Elle sait aussi que la pension du RRQ/RPC représentera seulement 25 p. 100 du salaire annuel moyen de Ben, jusqu'à concurrence d'une limite maximale. Aussi, Joan et Ben n'auront pas une pension très importante à se partager, à moins d'une augmentation du montant des prestations versées par le RRQ/RPC.

L'incertitude qui entoure le partage de la pension renforce Joan dans ses convictions. Elle est convaincue en effet que le seul moyen d'indemniser les femmes comme elle qui ont travaillé pendant des années à la maison serait de leur permettre de cotiser directement au RRQ/RPC. Comme beaucoup d'autres Canadiens, elle pense qu'une telle pension permettrait de prémunir contre la pauvreté les femmes âgées qui ont consacré la plus grande partie de leur vie à s'occuper de leur famille à temps plein.

Actuellement, le RRQ/RPC ne reconnaît pas le travail des femmes au foyer, étant donné que les cotisations de ce régime sont calculées en fonction du salaire gagné. Or, les femmes au foyer ne sont pas rémunérées. Les femmes dont la rémunération est restée faible ou inexistante jusqu'à l'âge de 65 ans ont droit à la PSV ainsi qu'au SRG, si elles satisfont aux critères d'admissibilité, et le gouvernement leur garantit un revenu minimum de base, mais Joan estime que les 20 années de travail qu'elle a fournies chez elle devraient lui donner droit à une pension du RRQ/RPC.

Les partisans de la pension spéciale pour personnes au foyer affirment que l'on pourrait contourner le problème posé par l'absence de rémunération, en estimant la valeur du travail au foyer à la moitié du salaire moyen canadien et en calculant les cotisations et les prestations en fonction de ce montant.

En 1987, les personnes qui occupent un emploi rémunéré verseront déjà, dans certaines limites, 1,9 p. 100 de leur salaire au RRQ/RPC et leurs employeurs paieront des montants analogues. Pour ce qui est de la pension pour personnes au foyer, le conjoint faisant partie de la population active serait tenu de payer à la fois la part de l'employeur et celle de l'employé pour le compte de la personne au foyer. Les petits salariés et les couples disposant d'un seul salaire, qui ne pourraient normalement pas se permettre de verser chaque mois un tel montant, seraient subventionnés par l'ensemble des cotisants au RRQ/RPC.

Cette proposition pose un problème de taille, puisque la pension pour personnes au foyer vise à reconnaître la valeur du travail fourni par une femme qui s'occupe de son foyer, mais elle ne reconnaît ce travail que si la femme s'abstient de toute activité rémunérée. Par exemple, Joan est bien consciente qu'elle continue de prendre en charge presque tout le travail qu'elle exécutait à la maison avant d'exercer une activité rémunérée. Or, en vertu de la nouvelle proposition, les tâches domestiques accomplies par les femmes ne seraient plus reconnues à partir du moment où elles reprendraient leur place sur le marché du travail.

La cotisation spéciale pour personnes au foyer aurait donc pour effet d'offrir des prestations supplémentaires aux couples disposant d'un seul salaire qui, en ce moment, ne représentent que 16 p. 100 de l'ensemble des familles canadiennes. Les couples composés de deux salariés, qui constituent le type de famille le plus courant, ne seraient pas admissibles à la pension de personnes au foyer, puisque la femme ferait partie de la main-d'oeuvre rémunérée et paierait ses cotisations au RRQ/RPC.

Il y a un autre problème. En effet, en vertu de la proposition, une femme ne serait pas nécessairement mieux nantie financièrement qu'elle l'est actuellement. Par exemple, les chances d'admissibilité au SRG d'une femme au foyer qui reçoit une pension du RRQ/RPC seraient réduites, étant donné que le montant du Supplément de revenu garanti est calculé en fonction du revenu disponible.

LES FEMMES DE 35 À 44 ANS

Denise, 35 ans, gagne 20 000 $ à titre de secrétaire de direction pour un organisme de commercialisation du blé dans une région rurale du Manitoba. Elle est retournée sur le marché du travail il y a trois ans, après avoir laissé son emploi pendant huit ans pour élever ses deux enfants dont la plus jeune, Sarah, est légèrement handicapée.

Denise est divorcée de son mari Ed depuis trois ans. Chaque mois, il lui verse 500 $ de pension alimentaire pour les enfants. Depuis qu'elle a repris un emploi, Denise n'a pas eu la vie facile. Le coût élevé de la garde des enfants, les problèmes spéciaux que pose le cas de Sarah et l'épreuve du divorce lui ont causé beaucoup de soucis.

Depuis quelque temps, Denise cherche un emploi qui lui offrirait de meilleurs avantages, y compris un régime de pensions d'entreprise que son emploi actuel ne lui offre pas. Chaque année, elle essaie aussi d'alimenter son REER, moins en prévision de sa retraite que pour diminuer ses impôts.

Dans un sens, cependant, Denise a eu de la chance. Comme elle vivait au Manitoba lors de son divorce, elle a eu droit à la moitié des cotisations que son mari avait versées au régime de pension de son employeur. Même si ce n'était pas un montant énorme, cela lui a donné une certaine sécurité. Parfois, Denise aimerait utiliser cet argent pour aménager l'appartement, mais la loi manitobaine exige que cet argent soit viré dans un REER dont on ne peut se servir avant la retraite.

Comme toutes les Canadiennes qui divorcent, elle avait aussi le droit de demander 50 p. 100 des crédits de pension RRQ/RPC accumulés par Ed au cours de leur mariage. Ces crédits sont bloqués jusqu'au moment de sa retraite à 60 ou 65 ans.

Solutions:

Denise fait partie des nombreux Canadiens qui cotisent chaque année à un REER. Comme beaucoup d'autres, Denise utilise son REER pour diminuer ses impôts sur le revenu; chaque année, elle y verse le montant le plus élevé possible, afin d'obtenir un gros remboursement d'impôt en mai ou juin. Elle ne s'est jamais vraiment intéressée aux différents régimes offerts sur le marché et n'a pas étudié le type de régime qui lui offrirait le meilleur rendement.

Denise ne serait pas plus avancée, même si elle pouvait verser plus d'argent dans son REER, étant donné que les changements récents apportés aux versements maximaux autorisés profitent surtout aux gens qui gagnent 86 000 $ ou plus. Actuellement, le montant que peuvent placer les salariés qui gagnent entre 20 000 $ et 25 000 $ a diminué de 500 $ par rapport au montant autorisé il y a quelques années.

Denise se rend compte qu'elle a eu la chance de recevoir 50 p. 100 des crédits de pension de son mari. Seule la loi du Manitoba offre une telle garantie aux conjoints. Elle sait également que ce montant d'argent ne sera pas suffisant pour sa retraite. C'est la raison pour laquelle elle a commencé à chercher un emploi aussi bien rémunéré que celui qu'elle occupe en ce moment qui lui permettrait en plus de cotiser à un régime privé de pensions. Cependant, ses chances sont minces, car seulement 37 p. 100 des Canadiennes salariées participent à des régimes de pensions mis en place par leur employeur.

Il se peut que Denise doive se contenter d'une entreprise qui offre un régime de pensions fondé sur un REER. Beaucoup de petits employeurs commencent à offrir ce type de régime analogue au REER, auquel cotisent l'employeur et les employés. L'inconvénient d'un tel régime est qu'il ne garantit pas que les prestations de retraite atteindront un certain pourcentage du salaire de l'employé. En effet, le montant que recevrait Denise dépendrait de l'intérêt accumulé dans le régime jusqu'à ce qu'elle prenne sa retraite.

Étant divorcée, Denise ne pourrait pas bénéficier de la pension pour personne au foyer, même si, en tant que parent seul, elle éprouve des difficultés à conjuguer ses tâches domestiques et son activité professionnelle. Si elle ne peut avoir accès à un régime de pensions privé ni augmenter ses cotisations au REER, Denise devra, pendant sa retraite, se contenter de la PSV et des prestations du RRQ/RPC calculées en fonction de ses cotisations.

Étant donné que le potentiel de rémunération de Denise n'est pas élevé et que le RRQ/RPC ne verse que 25 p. 100 des revenus moyens, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel, il est peu probable que les prestations dont elle disposera seront suffisantes. Beaucoup recommandent que les prestations au titre du RRQ/RPC soient haussées de 25 à 50 p. 100 des gains. Cependant, une telle hausse ne serait pas possible sans une augmentation considérable des cotisations au RRQ/RPC.

■LES FEMMES DE 20 À 34 ANS

Marie, 33 ans, est mariée et mère de deux enfants. Elle et son mari sont salariés. Elle a un emploi de secrétaire de direction et aide-comptable qui lui rapporte 25 000 $ par an, tandis que son mari est analyste fonctionnel et gagne 35 000 $ par an. Récemment, Garry semble avoir pris un virage professionnel intéressant puisqu'il a obtenu un avancement prometteur à un poste de cadre. Son entreprise offre aux employés un bon régime de pensions.

Marie travaille depuis qu'elle a fini son cours commercial à 20 ans. Elle estime qu'elle ne peut pas se permettre de quitter son emploi, sauf dans certaines circonstances comme pour les 17 semaines de congé de maternité qu'elle a prises après la naissance de chacun de ses deux enfants. Il faut en effet deux salaires pour payer l'hypothèque de la maison de trois chambres à coucher dont le couple a récemment fait l'acquisition dans la banlieue de Montréal.

À cause de ses connaissances en comptabilité, c'est Marie qui tient le budget familial. Elle sait que la famille a perdu de l'argent lorsqu'elle est restée à la maison après la naissance de ses deux enfants, puisque les prestations d'assurance-chômage qu'elle recevait pendant ses congés de maternité n'atteignaient que 60 p. 100 de son salaire habituel.

Récemment, Marie s'est intéressée à la question des pensions. Son entreprise envisage de créer un régime de pensions pour les employés, mais, pour le moment, rien n'est encore fait. Si Marie participait à un tel régime, elle recevrait, au moment de sa retraite, une pension égale à 2 p. 100 de son salaire pour chaque année qu'elle a été à l'emploi de l'entreprise.

Ce n'est que récemment qu'elle a compris qu'en vertu d'un tel régime elle devrait travailler pendant dix ans chez le même employeur pour obtenir les prestations de retraite qu'on lui a promises. Si elle changeait d'emploi avant cette échéance, elle ne récupérerait que les cotisations versées dans le régime, avec très peu d'intérêt.

Marie a suivi de près le débat concernant les modifications de la loi visant à permettre aux employés de cotiser à un régime d'entreprise pendant seulement deux ans, au lieu de dix ans, comme c'est le cas actuellement, pour obtenir les prestations de retraite prévues. Marie approuve une telle modification qui lui donnerait la possibilité de changer d'emploi au bout de deux ans, mais l'éventualité de recevoir plusieurs petites pensions de différents employeurs, qui ne seraient pas indexées au taux d'inflation, ne lui sourit guère.

Solutions:

Les perspectives de retraite de Marie ne sont que légèrement meilleures que celles de Fran, Joan et Denise. Quant à Garry, grâce à l'augmentation rapide de son salaire, il recevra le maximum des prestations du RRQ/RPC ainsi qu'un complément en provenance du régime de pensions de son entreprise. Marie recevra elle aussi une pension du RRQ/RPC, même si elle ne verse pas la cotisation maximale, puisque son salaire est moindre.

Marie a essayé de déterminer pendant combien de temps elle pourrait s'absenter de la population active sans perdre son droit durement gagné à la pension du RRQ/RPC. Elle a découvert qu'elle peut déduire, si c'est son intérêt, toutes les années au cours desquelles un de ses enfants n'avait pas atteint l'âge de sept ans, aux fins du calcul du revenu annuel moyen de toutes ses années de travail. C'est ce revenu moyen qui sert de base pour calculer le montant des prestations du RRQ/RPC. Grâce à cette disposition, elle aurait pu travailler à temps partiel quand ses enfants étaient petits ou même quitter carrément son emploi sans que le montant de sa retraite du RRQ/RPC en souffre.

L'augmentation du niveau des prestations du RRQ/RPC serait une mesure dont Marie bénéficierait. Étant donné que son entreprise n'offre pas de régime de pensions, sa pension de retraite ne sera pas très élevée. En plus de sa Pension de sécurité de la vieillesse et des cotisations qu'elle aurait pu faire à son REER, ses prestations du RRQ/RPC équivaudront seulement à 25 p. 100 de son salaire annuel moyen, jusqu'à concurrence d'une limite maximale.

Si l'on doublait le montant des prestations du RRQ/RPC, comme beaucoup de groupes l'ont recommandé, la PSV et la pension du RRQ/RPC assureraient à Marie un revenu de retraite égal à environ les deux tiers du salaire qu'elle touchait avant d'atteindre l'âge de 65 ans. Si une telle proposition était adoptée, il faudrait bien entendu que tous les travailleurs versent des cotisations plus élevées au RRQ/RPC. Pourtant, même si l'on doublait les taux de cotisation, les Canadiens paieraient encore moins cher que les montants prélevés sur le salaire des travailleurs au titre des régimes de pensions publics ou régis par l'État dans bon nombre de pays d'Europe.

RÉSUMÉ:

Les cas de Fran, Joan, Denise et Marie témoignent de la complexité de la question des pensions. Il est clair également qu'il n'existe pas de solution unique qui serait profitable à l'ensemble des femmes et qu'il est nécessaire de combiner les réformes des régimes publics et privés de pensions pour assurer aux femmes un revenu suffisant pendant leur retraite. Voici un résumé de quelques réformes possibles.

Pour les femmes de plus de 65 ans (Fran):

- Augmenter le montant de la PSV et du SRG afin de permettre aux personnes âgées seules de disposer d'un revenu supérieur au seuil de pauvreté.

Pour les femmes de 45 à 64 ans (Joan):

- Faire passer de 25 à 50 p. 100 du revenu moyen le montant des prestations du RRQ/RPC;
- Rendre obligatoire le partage des crédits de pensions du RRQ/RPC lorsque les deux conjoints atteignent l'âge de la retraite ou lorsqu'ils divorcent;
- Obliger les régimes privés de pensions à offrir des prestations au conjoint survivant;
- Veiller à ce que le régime de pensions ne pénalise pas les femmes qui ont consacré de nombreuses années, à temps plein, à leur foyer; et
- Autoriser les travailleuses et travailleurs à temps partiel à cotiser aux régimes de pensions d'entreprise.

Pour les femmes de 20 à 44 ans (Denise et Marie):

- Hausser le montant des prestations du RRQ/RPC;
- Exiger que les régimes de pensions d'entreprise versent des prestations au conjoint survivant;
- Rendre obligatoire le partage des crédits de pensions du RRQ/RPC lorsque les deux conjoints atteignent l'âge de la retraite ou lorsqu'ils divorcent;
- Encourager l'amélioration de la couverture offerte par les régimes de pensions d'entreprise; et
- Améliorer les modalités des régimes de pensions d'entreprise en modifiant les règlements.